

<論文>ルーマンの社会的体系思考：経営組織論への道程として

著者	斎藤 弘行
著者別名	Saito Hiroyuki
雑誌名	経営論集
巻	10
ページ	105-120
発行年	1978-10-20
URL	http://id.nii.ac.jp/1060/00005867/

ルーマンの社会的体系思考

——経営組織論への道程として——

齋 藤 弘 行

はじめに

この小稿においてはルーマンの基本概念としての「社会的体系」を考察することを目的とする。¹⁾(彼はそのほかに「公式的組織」と「役割としての成員資格」を加えているがここでは省略する。)そこで我々の関心をひくのは、「体系」もしくは「システム」の用語の意味であり、「公式」というものがどういうことを意味するかである。結論的にいうならば、それらはとり立てて従来からの見解から大きくそれるものではないが、より細かく見ると、ルーマンの思考と、その説明方法の特色がところどころにうかがわれる。

一体、組織論において、さらには経営組織論において機能分析がどれほど重要であるかは判定しかねることであるが、少なくともシステムという表現を使用している限りで、かなりのウエートを置いているということも分る。またそこに存在する人間が、いわゆる人間を全部ひっくるめたものとしての存在とみていないのであって、この点が賛否の分かれるところであろう。少なくともそれは体系もしくはシステム概念に結合する思想だということではできる。

いうまでもなく組織のことを考えるに²⁾当って、「人類学的」もしくは「人間学的」見地というのが提出されているが、(その内容についてはいまのところつまびらかでないが)、従来から存在している社会学的考察、それにひき続いた、ルーマンの考えているような機能的考察とそう大きくかけ離れたものではないようである。しかし、この点に関してはさらに検討を要するものとして課題が残されるであろう。

またシステムもしくは体系の語が用いられるが、これが組織とどう異なるかも問題となるかもしれないが、ここでの直接的課題としない。しかしこれも経営組織論でもっと厳格に扱われるべきテーマでもある。

社会的システムの理解³⁾

これまでのシステム理解とは異なる特色を示す言明として次のことが先ず引用されねばならない。「社会的システムは、行為システムとみなされるならば、決して参加した人間のあらゆる行為を含めない。社会的体系は、肉体と精神をともなった具体的人間から成立するのでなくて、具体的行為から成立する⁴⁾」と。もちろんこの考えは新しいものでないことはルーマンの指摘するところである。

およそ我々の従事する社会科学において、人間をどのように取扱うかはいまのところ決定的なことは言えないが、「人間は、社会科学的にみると、独特の種類⁵⁾の行為体系である。この体系は、個々の行為を通して異なる社会体系へと組み込まれるのであるが、しかし人間は体系として、そのときどきの社会体系の外部に存立するものである⁵⁾」とするのがひとつの人間取扱いの見地だということができる。

ここで改めて社会科学はどういうものかに関して論ずる余裕はないが、明らかに、この立場によると、人間は「全体として」見られるのではなくてどれかひとつの部分⁶⁾を切断して、断面的に見られるのがいわば常識のようであり、そうすることが社会科学を行なうことのように思われる。人間にはこのように2つの局面⁶⁾があって、組織を論ずるときにはこれを上手に使い分けているのが現実である。それでも出発点としてはどうしても行為体系が対象とならざるをえないのである。

社会科学が、「個人的な行為体系」と「社会的行為体系」を区分するのは、そこに「行為体系」という基本的な構造が存在するのだとする考えはよく知られるところであって、これに基づいて「2つのシステム型の間での機能的相互作用⁷⁾」を追究することができるようになるのだとする指摘を無視することはできない。それは「システムとして相互に対立していて、独自の存立問題⁸⁾を持った独自の秩序重心点を形成し、相互に、相対的に不変的な態様を示す⁸⁾」といわれている。

新しい体系思考への展望

我々はここで、これまでのシステム思考はどうなっているかについて、いくらか言及しなくてはならない。そのことによって、「何故社会体系が、す

べての人間あるいは成員にとって外界であるか」ということがより明白になることを予想するからである。⁹⁾

これまでの体系思考は、組織理論において、目的—手段図式の助力によって考えられていたのである。つまり「全体は確立せられた目標によって定められる。それに対して部分が手段として貢献する」というのである。そのとき組織の構造は「職務秩序として把握される」ということになる。

元来、この思考の背後には、体系は全体、部分、関連といった概念によって定義されている事情があるのはいうまでもない。これは今日でも一般的に、システムというところの類の説明がなされていることは誰でも知っている。その際にこの3者の関係はどうなっているかという、それぞれ完結した、それ自身で完全なものたるアインハイト（もしくは中味をつくっているところの Substanz）が、部分としてあるのだが、それが関連を通してひとつの全体に結合されるということなのである。

通常では話はここで終了してしまっ、さらに語られるべきことはないのだが、これについての欠陥として、このシステム概念は、「内部的関係におけるシステムを切り離して、その外界をおろそかにする」という言明が提示されている。上述の表現のなかにあるアインハイト（もしくは Substanz）と同じように、この体系は依然として「自己満足的単位」にとどまってしまうという非難が示されている。¹⁰⁾

現在、我々の手にはいる知識によると、体系を論ずるときに変化をしている外界のなかで体系が存立できるかどうか、体系が不変化でいられるかどうかを一緒に語るはずになっている。また、体系が維持されるための内部秩序ということなのであって、内部秩序はそれ自体のためとか、内部的混沌を回避するためのものではない。だから、「秩序は任意的な組合わせから成立することはできない」といわれることになる。この点について、いわゆる従来のシステム思考は何も問わなかったのだと指摘される。そこで、このことがより多く強調されたときに、機能的分析の意義が表面に出てくる。（しかしこの点はいまここでの課題ではないが。）

体系の内部と外部という問題は次のような説明によっても考えることができるであろう。¹¹⁾特に、体系は内部秩序に注目するのであるが、それは任意的に膨張するのではなくて、内部的構造により、¹²⁾その体系独自の関係によって限

界設定がなされることになる。それは、「体系が、別の、異なる種類の外界のなかで、その板ばさみにたいして、相対的に不変的な態様をなす」ことをも示すものである。

では、秩序と、限界がどのようにかわるのか。これについての説明は次のようになされる。先ずある秩序が現われてきて、次第にある形をとり始めるに従って、異なる限界が引かれざるをえなくなる。他方がこの限界の維持は、内部秩序を前提にするというのである。要するに、システムが秩序づけられているということは外部に対する限界づけがあるということなのである。しかしその限界がどうなっているか、例えば厳格な区分がなされているかどうかは未だ語られていない。

この思考のなかに、いわゆる行為の体系を取入れてみると次のようなことが言える。それは行為の関係の成立を意味する。つまり「行為が意図された、または暗々に意図せられた意味によって結合され、従って相互に注目し合う」ことなのである。すなわち、「意味関係」が重要なのであって、だからこそ、体系の部分の結合がただ整然とだけなされているだけとか、どの部分も勝手に結びつけられるというのではない。¹³⁾そのとき、「時間的または空間的接近性あるいは因果的作用は決定的でない」とされている。

従って行為体系を把えるということは、事物を可視的に見分けるというのでないことが判明する。むしろそれは、「行為体系として」把えるということなのである。それは今、語られた如く、「行為の間の意味関係が外界における変化によっては直ちに関係せしめられないときに、そしてシステムがそのことによってある存続期間を持つときに」システムとしての限界を保持することができるのである。それはいわば関係の限界づけといえることができる。システム部分がどのくらい接近しているか、どちらの部分が発端となって、他の部分に結合するのかといったことは主要な事柄ではないという意味であろう。だから、行為が突然的に、偶然的に現われたのではどのようにそれを処理してよいのか直ちに決定できないのであって、それが体系として、さらに意味関係として把えられるには「行為が形態的に反復可能」でなくてはならないことになる。行為のタイプ化を待つ¹⁴⁾始めて我々はシステム限界を決定することができるわけである。

このように限界づけ機能を見ることによってシステムを理解しようとする

ことは確かに重要であって、それは外界を意識させる役目を果すであろう。だから、ルーマンが、パーソンズのいう「限界維持的な行為システム」なる概念を引合に出しているのはもっともなことである。要するにシステムの部分の手段的理解のみによるのではなくて、システムの限界を考えることによって、そのことが組織問題にどのように「反映される」かが重要なのである。換言すると、システムのような、(ここでは行為システム) ある意味では相対的に漠然とした範囲を最初に抽象的に考えることによって、その下位システムとしての組織を想定しようとするものである。もちろんそのためには、組織の特性をよく表現する標識が無くてはならないが、それを付加することによって組織の現実性がよりよく表出されることになるのである。だからといってこの問題は容易に片づけられるのではなくて、「システムの限界設定と不変化態様の経験的過程を証明すること」は甚だ困難なのである。システムは本質的にそのような特性を含んでいるものということができる。

ここで我々は冒頭における行為システムについての言及に戻らねばならない。我々は最初にシステム(体系)という構想のもとに、ひとつの思考枠組を設立する。それから従来からの体系思考からの展開として、外部世界との限界づけの問題を考えながら、この体系は人間体系とは別個のものだという認識に到達する。限界づけの考えは、体系が孤立してあるのではなくて、他の体系と相互作用をすることを教えるものである。さらに、体系とは「何の体系」かが問われることになる。それは「行為の体系」なのであって、人間そのものではない。¹⁶⁾ 体系という思考があるからこそ、行為そのものがアプローチの対象とできることになるのであって、もしそれがないとすれば、人間の無制限の、無数の多様性をひとまとめに扱わねばならないことになる。組織論において、この点をすべて含んだ組織概念を想定することも多くあるが、その混乱から脱出する方策として、システム思考は有益なのである。そうなることによって「社会に存在する種々な秩序もしくは制度、官庁、家族、旅行仲間、労働組合、未開社会の部族などが行為体系とみなされる」こと¹⁷⁾によって共通的に把握されることになる。

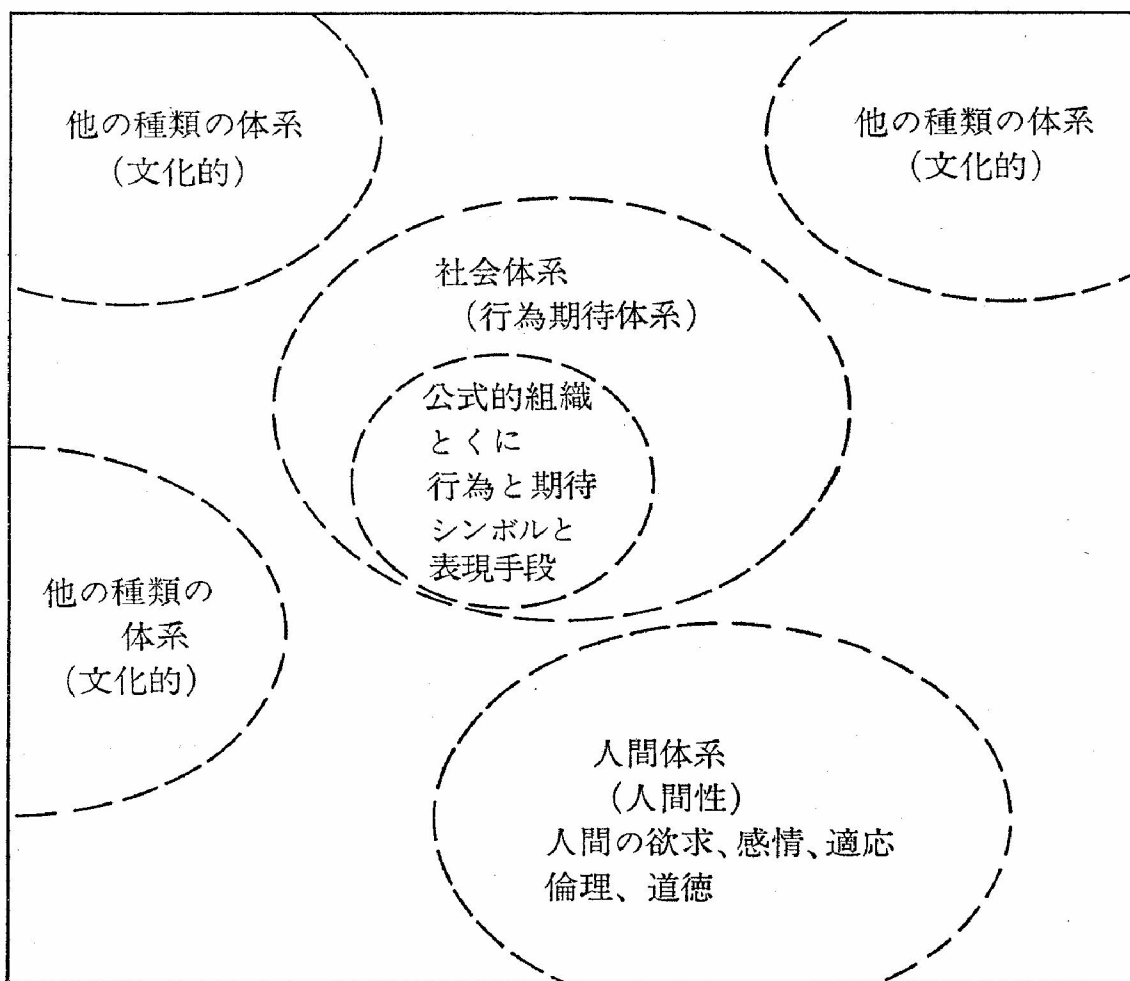
社会的体系と行為期待

組織論が、一方で社会的体系のことに言及し、また他方で公式的組織のこ

とを語るときに、既述のことからは明快な解答がでてこないことがはっきりしてくる。我々は仮定的にこれまでのルーマンの叙述に基づいて、この関係についてほんのわずかばかり（独断的かもしれないが）語ったのであるが、あらゆることが分ったとは言えない。

ルーマンの語るところによると、¹⁸⁾社会的な行為体系へとテーマを限定したのには理由がある。それは、「公式的組織が社会的体系の統合と安定化の可能性を開くのであるが、この可能性はもはや、今まであたり前だったように、個性的な欲求を同時に満足させないものだ」ということを知ろうとする

ルーマンの体系思考の概念図



- 注 1) 各々の楕円は物理的空間を示すものではない。
 2) 点線は体系の境界がはっきりしないことを示す。
 3) 公式的組織は他の体系よりも境界がやや明瞭。
 4) 公式的組織が小さく示してあるのは、社会体系と全く同じでないことを示す。大小関係ではない。但し、社会的体系の下位体系である。
 5) 各種の体系は相互作用をする。
 6) ここでは組織は公式的組織のことである。

ところにあるようだとする。

言葉を換えて言うならば、社会的体系という広い概念領域が、公式的組織という狭い現実的領域のなかでその実体を示すことができるのであるが、それにともなって、ある可能性もまた同時的に生じてくることになるというのであろう。¹⁹⁾この可能性とは、これまで社会的体系の枠で想定されていた人間行為が、ある意味では自由を喪失するということなのである。つまり人間の欲求の実現は社会的体系では当然のこととされていたのであるが、それは公式的組織においてはそううまくは行かないとする理解である。

もうひとつの問題点としては、社会的行為体系を思考することによって、(既述の如く) 人的なものがそれから分離されることになる。しかしそれはあくまで問題処理のプロセスもしくは方法のことを語っているのであって、「人間が社会的関係なしで済ますこと、また全く孤独でのみふみとどまることができるということを語るつもりはない」というのである。ということは別にとりたてて新しい思考様式ではないわけである。

この2つの問題は別個のものではない。社会的体系との関連で組織が考えられ、そこではとくに行為体系が選択されることになるのだが、別に人間は、体系として社会体系の外部に存在する。行為が制限されるのは人間体系が、組織に関連するときだという理解に至る。

このように考えると、組織と人間との対比において人間が前者に含められるかどうかの議論は生じない。そこでは人間の機能はどうなるのかという質問のみが意義がある。なにかんずく、ルーマンが示しているのはここでは行為と期待、シンボルと表現手段の機能であって、それが組織にとっての機能と人間にとっての機能とは異なるものだと言及する。

行為期待とシンボルのことをひとまずさしおくとして、組織と人間のかかわりあいについて注目されるべき言明を聞いてみよう。始めに人間が組織に入るという表現をしないで、「人間の行為が組織に引入られる」という表現をしていることである。人間はそれぞれ独自の必要性もしくは欲求を持つのであるし、また自己合理化をしているものである。その上に自己抽象化をもできるであろう。また感情と表現の欲求も当然備えているはずである。これらを「かなり任意的に」発揮できること、つまりこれを自己表示として表現できる。

ひとたび組織に関係するならば（行為が関係すること、または組織の行為体系となること）、この自己表示は思うままにならなくなるのであり、いわばこれは「自己表示の延期」ということができよう。そのことは、「社会体系の合理化の上に服従する」ことになるわけである。そうすれば人間（の行為）は、どのようにしてこれに応答したらよいのか。「自己意識の新しい形式の戦略によって、また恐らくは新しい形式の倫理によって」というのが答えであるとする。ではこの新形式の倫理 もしくは戦略とは何かというと、「何重ものシステム関係をあてにすることを拒絶し、人間と社会体系の意識的システム利害の調整の複雑な形態を必要とすること」なのである。この際に、とくに留意すべき立言は、「公式的組織の機能と続く問題は、同時に、人間の自己実現の機能と問題ではない」ということである。我々はこれらの諸立言から、人間の「行為」が問題とされていることを改めて知るのであって、それを語ることが、システム思考なのだという認識を強くすることができる。人間の正当性²⁰⁾とか自由のことは別の次元で論じられるべきものなのである。

社会的行為体系と組織

社会的体系をこれまでのように語った場合に、体系の「相対的な不変化性」²¹⁾（これについては若干触れたが）を予想していることになる。そうでなければ、体系の境界は消失したことになる、それはもはや体系ではなくなる。換言すると、「体系の、外部における変化からの独立性」が語られることになる。以下において、我々はこのことに関連して行為期待について語って行くことになる。

さてある体系が外界から相対的に独立していられるのはどうしてなのかという素朴な質問から出発するとすれば、「行為期待の秩序による 行動体系の維持」ということが最初に提出される陳述である。行動がなされるということは、そこに無意味、無目的なものがあってはならないことを知らせる。期待があるからこそ、行為の経過が乱脈になることなく、ある方向に向って行為というものが出現することになる。

だから「行為期待は、各々の行為体系における整序的要因である」という言明がなされることになる。そこには「未来への経過が投射」されているとみてよかろう。どういふように行為の経緯があるかが計算されていなくては

ならないわけである。従って「未来的状況を提示し、そしてその意味において期待である」という陳述はよく分る。要するに行為とか行為システムを知るということは、期待の一定の秩序を把握することなのである。もっと大ざっぱに語るとすれば、「あらゆるシステム問題は結局、期待安定化の問題にもどされる」ことにもなる。

行為期待によって、ひとつの社会的システム関係が作り上げられていることは今述べた如くであるが、期待があるということには重要な意味が含まれている。

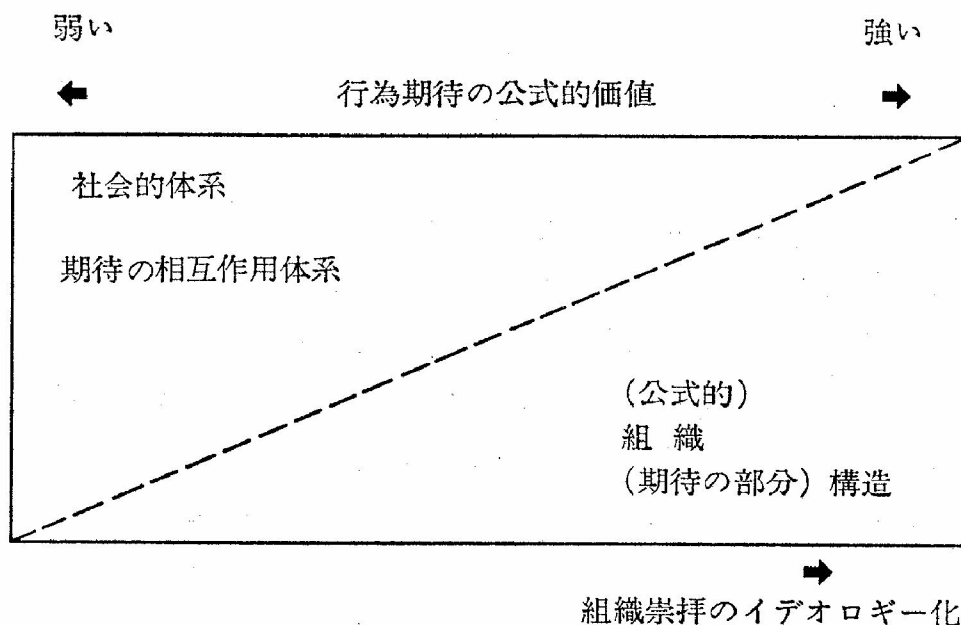
期待はいわばある方向づけ、目標方向設定、あるいは価値づけという意味において捉えられていることがそれである。それは、「特別なグループの期待であり、それにたいして、犯すべからざる公式的価値が要求される」ものである。²²⁾ こうして、きちんと、厳格に決められた価値方向づけを要求してくるのが期待というものである。かくして、「そのような期待が、社会的体系を決定するに従って、恐らく我々は、その体系が＜組織化されたもの＞と表示する」という重要な言明を得ることになる。²³⁾

我々はこの場合に組織の意味をうかがうことができる。期待を通しての社会的システムの形式が方向づけられるに応じて、次第に組織化されてくるといことができる。従ってこの形成態様が強度になればより厳格に組織化がなされたのであり、それだけ境界の堅固な組織が形成されたということになる。従って、社会的（行為）体系と組織は程度の問題だといことができるかもしれない。それは伝統的組織論（もしくは組織科学）が構想しているものとかかなり異なる輪郭を示すことになる。

それ故に、どのような見地から観察するかに従って、組織の様相が異なると共に、その範囲も異なってくる。この際、伝統的組織論が公式的な構造そのものに観察を限定し、社会学は、組織（これは公式的構造のことである）が、「ひとつの＜自然的＞行為システムにおける部分要因にすぎないもの」としているという指摘は参考になるであろう。むろん我々は、社会学に限定するのみならず、他の学科であっても（例えば経営学）この見地に立つことは許されるべきものと判断する。しかし、例えば経営学においては指摘の通り、これまであまりに、公式的構造に固執し過ぎていたことだけは事実である。²⁴⁾

今の例で経営学が人工的システムにかなりの注目をなしているのであるが、

我々はこの限定領域から脱出することによって、いわゆる組織としていたものが部分要因に過ぎないのだとすることに気づくことが重要なのである。「自然的」だということは人間の自然的集合もしくは結合を指しているものであって、その意味するところはこうである。「人間は恐らく大抵の場合に、意



ルーマンにおける社会的体系と組織の概念図

識的に経験した根拠から、あるいは全く一定の目的のためにまとまって、欲求を満足させ、問題を解決しようとする」と。こういう説明はあるいは社会学の「いろは」なのであっていまさらの感じがなくてもないが、我々の注目点は、そのような集合-結合物が行為システムとしてあり、組織もそのうちの部分に過ぎないのだとする見方である。それ故に、あらゆることが組織で解決されるとか、なかんずく、発生してくるあらゆる欲求が、組織のもとで、構造のもとで解決され、または、この構造の若干の修正と適応のもとに、あらゆるものが克服されるところのは、「人間的集合の公式的イデオロギー」なのである。我々は組織(と、とくにその構造)に限定することにより、このイデオロギーにとらわれてはいないか。システム思考はこのことから解放してくれるものとみてよかろう。

このように見てくるとシステム思考は、ただひとつのシステムがあって、それで万事が済まされるのではないことが分ってくる。それぞれの要請なり欲求なりを満足しなければならないしまた、「いくつかの前線において防御

されねばならない」社会的体系が出てこなくてはならない。公式的期待だけが社会的体系においてあればよいというものではない。特に、それは「実際の行動において具体的現実性を持つシステム」なのである。

ここでも社会的システムの完全な閉鎖性はありませんことを示すのであり、だからといってシステムが全く境界を無くしてしまうのでもないことを示している。それが「前線の防御」という表現をもって語られているわけである。だからいくら体系が行為期待を公式化しようとしてもそこには限度があるのだというように理解される。

そのことについて次のような言明がなされている。「体系のすべての期待と行為が公式的に組織化されるという意味で、完全に公式化された体系は存在しない」と。それならば何が体系の相対的独立性、外界にたいする不変性を保証するのか。先程では行為期待だといったのだが、それが完全でないとするとは別のものがあるのか。それは行為の「共通感」(Sinnverbundenheit)²⁵⁾なのだというのである。これが「体系をつくり上げ、体系を異なる外界に対して不変的に保持する」ものなのである。構造が公式的に形成されただけではこの共通感覚はでてこないことになるとする。

かなり逆説的になるかもしれないが、我々はむしろ体系があまりに公式化されないほうがよいと思っているのかもしれない。というのはそのことはこういう陳述のなかにうかがわれるからである。「完全に公式化された体系は全く生存能力がない」と。

体系はひとつだけではないことについて前に触れたが、それは「多くの方向必然的期待がひとつの体系において公式化されない」からである。多くの異なる期待とは、いわば、「一般的な文化的タイプ」のものである。それはありとあらゆる期待を含むものであって、日常的に、人の生活の領域において発生するものまでが加わっていることになる。それをすべて具体的に示すことは全く不可能であって、例えば、そのいくつかをあげただけでは何のことか分らないし、馬鹿らしく思われるに違いない。²⁶⁾

これまでの組織論においては(経営学における組織論はいうまでもないが)このような具体的期待はもちろん無視していた。従って、「あらゆる期待のうちで、形式化された期待が特別な立場をとる。それは全体としての体系と同一ではない。しかし特別な方法で、全体としての体系に関連する」とする立

言にあることには気がつかないようであった。それ故に、「種々な種類の行為期待によって配列されている具体的行為体系と、形式化（公式化）された期待の部分構造としての公式的組織とを区別すること」には思いつかないでいたわけである。

このことは、ある意味では視野が拡大されたということなのである。公式的に規格づけのなされた期待にだけ関心を集めていたこと、それに合わせて道徳論や法律学のことがらとして見なされていたことにもアプローチして行くことができるのだと教えているのにはほかならない。言い換えると、「隠された役割、機能及び意味関係、従ってまた行為者にとっての主題には意識的に目立っていないものを、関心のなかに入れて、解明しようとする」ことに、公式的組織と、具体的行為体系との区別の重要さがあるとしている。

かくてルーマンは例えば次のような事柄が研究の領域にひき入れられるようになる²⁷⁾としている。ある体系への入場またはそこからの退出の可能性、計画された刺激または制裁（賃金または処罰）に依らない秩序動機、隠された、テーマ的には提出することのできない方向づけの形式、期待についての実際的な同意の程度、個々の役割定義の不変性もしくは矛盾性、あるシステムがこの目的と指導者にたいして感情的無関心さを示すことのできる範囲、逸脱と失敗にたいする我慢の程度。

これらの事象を眺めてみると、公式的な期待とされるかどうかは別にして、期待がどうなるかの方向づけを条件づけているものということができる。これらはしばしば無視された課題であったり、学問もしくはシステムの表面には立たなかったものである。しかし今やそれは「一連の経験的要素」として、「変数として扱うことができる」ようになったのだとすることに注目しなくてはならない。このようにして、「長期的にみると、伝統的な方法によって達成されるよりも、もっと現実主義的評価を、組織化された体系における実際の行為にたいしてなすようになる」というのである。

もうひとつの課題として、合理化の考え方の変化があげられる。普通に、目的—手段関係という思考モデルによって、これに合ったものが合理化なのだとするわけだが、行為体系においてはこれだけでは説明がつかないものとなる。確かにこれまで公式的組織においてはこれだけで済んだとみてよい。それは、「社会的体系において形式化によって解決されるような特殊な問題」

が存在することを教示する。別の表現をすれば、合理化のこれまでの思考が、「社会的体系にたいする行為期待の形式化の機能」によって代えられるものといえる。それは合理化概念の複雑化をもたらすものといえよう。行為体系と公式組織の区別の意味がこんなところに出てくることも無視できないわけである。従ってこれも、ただ社会学的観察方法に限定することなく、大いに経営学でも採り入れたらよいであろう。

伝統的組織	目的—手段関係的合理化 形式（公式）化 構造の確立 境界の厳格性 絶対的安定性と不変性 内部重要性
ルーマン的思考の組織	新しい合理化（行為期待に関連する） 行為期待—目的方向づけ 行為期待及びシンボルと表現手段 行為体系の部分要素 相対的安定性と不変性 境界の不明確性 外界との関係重視

2つの組織形式における標識特性

終りに

これまでの陳述においてルーマンの社会的体系（システム）の概念を説明してきたのであるが、我々はそれを批判的に扱ったのではなかった。あくまでもどのような組立によって概念形成がなされているかを見ようとしたものである。批判的にならなければ議論ではないというならば、そのことだけで既に失敗である。

さて、ルーマンは最後にまとめてこう語っている。²⁸⁾「我々の研究対象は、社会的行為体系である。そこにおいて実際の行為は、とくに顕著な公式的期待の構造によって秩序づけられている。この構造は変化する外界に対しての体系の境界を定め、この境界は体系を支配しているわけではなく、それに対立して一連の内部的過程を通して体系を不変的に維持することができる。

体系と外界の間の緊張、他方で行為と期待の間の緊張は、組織における行為の特殊性と困難性を理解するための関連枠組を与える」と。

この言明のなかに集約されているように、社会的行為を追究することにより、我々は組織の問題によりよく接近することができるのである。しかしここで組織というのは公式的（形式化された）組織であり、それに伝統的な組織論が案出した概念構成からは異なるものであることも既に理解した通りである。そういう理解なしには組織理解の深化は望めないのである。

- 1) ルーマンに関して次の書物を中心にして語ることにする。N. Luhmann, *Funktion und Folgen formaler Organisation*, Dritte Auflage, 1976, とくに、ここでは、SS. 23—39 から多くの引用を行なう。
- 2) 例えば、H. Rosenkranz, *Soziale Betriebsorganisation: unter anthropologischen und pädagogischen Aspekten*, 1973. しかしながら、ここでは、結論的方向づけは、経営における人間形成の必要性を考慮するのであって、他の視点の考察とは異なることだけはいえる。
- 3) もちろん以下においては、体系とシステムを同意義に取扱い、任意的にどちらかが用いられる。
- 4) とくに Luhmann, *a. a. O.*, SS. 24—25.
- 5) とくに Luhmann, *a. a. O.*, S. 25.
- 6) もちろん、我々はすべてこの見解に賛成しているわけではない。例えばこれについて次のものは参考になるであろう。W. Staehle, *Die Stellung des Menschen in neueren betriebswirtschaftlichen Theoriesystemen*, *ZfB* 45 Jg. Nr. 11, 1975, とくに、S. 714 において。経営経済学における人間立場をどうするかに関し、その基本的な価値基盤として *Personalismus* を掲げている。我々はむしろこの見地に賛成するものである。しかしそれが経営組織論においてどう結実するかは未解決である。
- 7) これに関して指示されるものは例えば、T. Parsons and E. Shils (eds), *Toward a General Theory of Action*, 1951, p. 110 ff. P. G. Herbst, *Theory of Simple Behavior Systems*, *Human Relations* 14 (1961), pp. 71—94, C. Argyris, *The Integration of the Individual and the Organization*, in: Argyris et al., *Social Science Approaches to Business Behavior*, 1962, pp. 57—98. などがあるが、それぞれの内容についてはつまびらかでない。

なおこれと共に、A. Gehlen は、機能的システム理論からではないけれども、行為する存在としての人間に注目したことは、とくにドイツの文献では興味ある

ことだといわれている。

- 8) このような立言をなしているのはバーナードもそうだという指摘は興味がある。ルーマンはこの点について、組織は人間から成立していたいというテーゼはよく知られているのであるが、その結果として、成員にたいする関係は組織の「外的な」関係であるという立言は知られていないのだと語っている。この場合バーナードについて、C. I. Barnard, *The Functions of the Executive*, 1938, p. 65 ff があげられている。
- 9) 以下において、とくに断わりのない限り次のところから引用する。Luhmann, *a. a. O.*, SS. 23—24.
- 10) むろん、これに関してシステムが、オープンかクローズドであるかという討議が現在は常識になっているが、この場合にはそのことまで言及されるのではない。というよりもむしろ狙いは別の方向にあるように思われる。なお、それとともに、「体系が全体の範囲における部分の相互依存性である」という表現がなされることになる。これについて Luhmann, *a. a. O.*, S. 23.
- 11) とくに Luhmann, *a. a. O.*, S. 24.
- 12) 構造について、「部分がひとつの全体にどのようにしてまとめて配列されるか」の方法がシステムの構造をつくる」と語られている。またより具体的には、組織については先に述べた如く、職務秩序のことである。
- 13) いうまでもなく、この関係を除外せよと主張しているのではない。
- 14) この点にかんして、ルーマンは、どのくらい持続するかは語っていないが、例えば Goffman の「短期的な基本的社会システム」を示す。それは、外科手術、会議、回転木馬の運行などだとする。これは「位置的に決った行為システム」と呼んでいる。
- 15) ルーマンはシステムについてパーソンズの見解を引用している。それによると、各々の行為体系は、pattern-maintenance, integration, goal-attainment, adaptation の問題を解決しなくてはならないと仮定する。また組織の「機能的-特定の、目標達成に関連した、より大なるシステムの下位システムとして現われる」としている。
- 16) 「我々の分析のための関連視点は、組織化された社会的体系である。それは、〈組織人間〉の個性ではない」とルーマンはのべている。とくに, Luhmann, *a. a. O.*, S. 25,
- 17) とくに Luhmann, *a. a. O.*, S. 23.
- 18) 以下において、とくに Luhmann, *a. a. O.*, S. 26.
- 19) もちろんここでは空間的な広狭を語っているのではない。
- 20) ここにシステム思考の限界と、ある場合に浅薄化があるとみられるが、これに

については別のところで論じられるべきであろう。

- 21) 以下については, Luhmann, *a. a. O.*, SS. 26—29 から多くを引用する。
- 22) ここで価値といっているのは, *Geltung* のことであって, *Wert* ではない。それはむしろ, 有効性, 妥当性のことかもしれない。
- 23) ルーマンはこれについて, 昔時の組織論については, 秩序と組織なる概念はだいたい同じ意味に用いられる旨の指摘をなしている。これに関して, 我々のなじみのあるものとしては, パーナードとムーニーの名前である。例えば, J. D. Mooney, *The Principles of Organization*, 1947, p. 1 が示されている。
- 24) しかし, それなら非公式的組織についての研究もあるとする反駁があるかもしれないが, ここでは次元が異なる。我々の関心事は, 社会学か経営学かでなく, また公式か非公式かの区別ではなく, 組織がどのくらいの範囲で, 行為システムとして扱えられるかにある。
- 25) 共通感は, 協同精神, 公共心, 団結心などと表現してもよい。それはむしろ, *Gemeinsinn* のことかもしれない。
- 26) ルーマンはこれについて次の如き期待をあげている。短期的な, 情況拘束的な推量, 継続並びに変化, 一般的規則及び個々人の知識に依存する期待, 建物並びにその施設という実地的な外界の存続, 人間的立場の信頼性, ボタンが長持することへの信頼, 貨幣価値切下のゆるやかなことへの信頼など。
- 27) これについて, とくに Luhmann, *a. a. O.*, S. 28.
- 28) とくに, Luhmann, *a. a. O.*, S. 29.

(1978年7月31日受理)